

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВЛЕННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ СМОЛЕНСКОГО ФИЛИАЛА ФИНАНСОВОГО УНИВЕРСИТЕТА ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИИ

В.Д. Голичев, В.В. Попова

*Смоленский филиал Финансового Университета при Правительстве РФ
г. Смоленск*

На протяжении многих лет заочное образование убедительно подтверждало свою необходимость и значимость в деле профессиональной подготовки специалистов в различных областях. Однако в течение последнего десятилетия не умолкают разговоры о целесообразности заочной формы обучения в учебных заведениях нашей страны, о качестве заочного обучения и его необходимости, более того, предпринимаются попытки к полному его закрытию.

К сожалению, в бурном потоке призывов к переходу на дистанционное обучение тонут высказывания классиков о роли живого слова, непосредственного общения преподавателя и студента, понятие «образование» сводится к простой передаче некоторого объема знаний, компетенций, забывается о роли воспитания, как важной составляющей системы профессиональной подготовки, недооценивается влияние личности преподавателя на личность студента. Взрослея, работая и воспитывая уже своих детей, учеников и студентов, мы несем через всю свою жизнь как идеал интеллигентности, порядочности образ наших учителей, их слова, манеру речи, поведение, отношение к миру, к людям. Учителя оказывают неоценимое влияние на наше становление как личностей и специалистов. Во многом именно живое слово преподавателей способствует высокой профессиональной подготовленности студентов, помогает найти в себе внутренние резервы и мотивы к дальнейшему самообразованию и совершенствованию.

В течение последних 12 лет авторами проводится работа по оценке значимости заочного обучения, как на региональном, так и национальном уровне. Заочное обучение рассматривается в диахроническом и синхроническом аспектах, определяется рейтинг вузов, реализующих профессиональную подготовку в экономических областях, проводятся психолого-педагогические исследования, направленные на изучение социального портрета современного студента-заочника и т.д.

Одним из таких исследований стало изучение профессиональной подготовленности выпускников на основе проведенных опросов среди студентов Смоленского филиала Финансового университета при Правительстве РФ. Исследование проводилось в период 2012-2014 годов. **Объектом исследования** стали выпускники филиала в г. Смоленске. **Предметом** - обобщающая оценка профессиональной подготовленности, отражающая меру освоения знаний, умений и навыков в области профессиональной деятельности.

В качестве метода отбора был выбран «сплошной отбор», то есть опрос проводился среди всех присутствующих на занятиях студентов. Объем выборки составил 68 % генеральной совокупности. В качестве используемого инструментария применялись наработки других исследователей [1].

Профессиональную подготовленность мы рассматриваем как некую совокупность профессиональных и социокультурных характеристик, способствующих молодым специалистам успешно решать свои профессиональные задачи.

Для изучения профессиональной подготовленности выпускников применялись такие показатели, как самооценка студентами своих профессиональных качеств,

необходимых для работы в рыночных условиях, а также оценка потенциала молодого специалиста на рынке труда со стороны преподавателей и работодателей.

В процессе исследования самооценки выпускникам было предложено распределить на шкале (от 0 до 100) профессиональные и социокультурные качества, которые включают знания, умения и навыки, имеющие общее значение для любого вида финансово-экономической, управленческой деятельности (финансист, экономист, бухгалтер, менеджер, маркетолог и т.д.). Обратимся к таблице 1.

Таблица 1

Качества, необходимые выпускникам для успешной работы в рыночных условиях (самооценка)

Качества работника	Ответы
Теоретическая подготовка	100
Трудолюбие	90
Инициативность	95
Предприимчивость	85
Профессиональная мобильность	80
Честность	75
Культура общения	70
Эрудированность	65

Приведенные в таблице качества не претендуют на исчерпывающий перечень необходимых свойств специалиста, однако, по мнению авторов, они отражают основные составляющие профиля современного работника экономической сферы. Более того, варьируется значимость того или иного качества для представителей различных социальных групп. Так, например, если теоретическая подготовленность студентами выдвигается на первый план, то для работодателя она не является приоритетной.

С целью выявления соответствия уровня подготовки выпускников Смоленских ВУЗов требованиям рынка труда в 2013 году авторами был проведен опрос 96 экспертов, среди которых:

- руководители организаций государственных форм собственности (группа «А»);
- владельцы и руководители частных организаций (группа «В»);
- руководители государственных учебных заведений (группа «С»);
- руководители негосударственных учебных заведений (группа «D»).

Анализируя ответы на вопрос: «Формируют ли сегодня ВУЗы Смоленской области у своих выпускников качества, необходимые для успешной работы в рыночных условиях?», мы получили следующие результаты. Обратимся к таблице 2.

Таблица 2

Ответы экспертов на вопрос: «Формируют ли сегодня ВУЗы Смоленской области у своих выпускников качества, необходимые для успешной работы в рыночных условиях?»

Группы экспертов	Ответы (%)		
	Да	Нет	Затрудняюсь ответить
Группа «А»	58,0	18,5	23,5
Группа «В»	12,1	73,9	14,0
Группа «С»	62,8	15,1	21,1
Группа «D»	48,4	15,0	36,6

Результаты исследования свидетельствуют о том, что эксперты государственных предприятий и государственных образовательных учреждений (эксперты групп «А» и «С») считают, что необходимые качества у студентов можно сформировать в любых существующих учебных заведениях на основе соответствующих изменений содержания учебного процесса. А вот собственники и руководители частных предприятий, а также негосударственных ВУЗов не демонстрируют такой твердой уверенности.

В ходе исследования были выявлены проблемы следующего характера:

1. Несоответствие уровня квалификации выпускников требованиям работодателей. Квалификационный уровень выпускников удовлетворяет далеко не всех руководителей. Наш опрос показал, что 58,0% экспертов группы «А» удовлетворен уровнем квалификации выпускников, тогда как в группе «В» только 12,1 %. Большинство работодателей отдадут предпочтение кадрам с высокой динамичной профессиональной мобильностью, обладающим смежными профессиями.

Критериями оценки уровня квалификации молодых специалистов, согласно требованиям работодателей, является уровень общеобразовательной и специальной подготовки. В течение последних десятилетий по-прежнему остаются актуальными требования глубоких знаний в области компьютерных технологий, психологии общения, знания иностранных языков и др.

Авторы принимали участие в заседании, организованном Администрацией Смоленской области и посвященном подготовке кадров для страховых компаний. Руководители этих компаний прямо указали на недостаточную психологическую подготовленность студентов для успешной работы с клиентами. Компания «РЕСО», например, в своей структуре имеет свою специальную школу, где с пришедшими на работу молодыми специалистами проводятся психологические тренинги работы с клиентурой.

Наш опрос старшекурсников показал похожую картину. На недостаточное формирование психологических навыков общения указывают более семидесяти процентов опрошенных студентов нашего филиала, и это при том, что подавляющая часть студентов уже работают на предприятиях и на практике совершенствуют навыки общения! Здесь встает проблема подготовки молодого специалиста к работе с людьми, к осуществлению им распорядительных функций. Результат проведенного опроса 120 старшекурсников в 2013 г. показал, что лишь примерно каждый третий (29 %) считает себя достаточно подготовленным для руководящей работы, 60 % признали себя «частично подготовленными», а 20 % «не готовыми к такой работе». Подавляющее большинство студентов видят в изучении и приобретении практических навыков психологии общения фактор, способствующий их адаптации на производстве, и хотели бы глубже изучать данный предмет.

Несмотря на то, что сегодня ни профессиональная, ни бытовая жизнь не мыслима без использования компьютера, сохраняется часть студентов, которые не обладают необходимыми навыками работы с ПК. Наши наблюдения показали, что около 10% опрошенных студентов, несмотря на изучение таких дисциплин, как «Информатика», «Информационные технологии в экономике» практически не владеют компьютером, половина является пользователями, 30 % можно отнести к категории опытных пользователей и только 10 % это опытные пользователи со знанием элементов программирования.

С развитием международных связей и экономики региона спрос на работников со знанием иностранного языка постоянно растет. Ежегодно в филиал поступают обращения с просьбой рекомендовать выпускников, владеющих иностранным языком. Например, на ОАО «Свет», которое сотрудничает с немецкими партнерами, постоянно испытывают необходимость в таких высококвалифицированных кадрах, знающих бухгалтерское дело и международные стандарты финансовой отчетности, владеющих навыками администрирования локальной сети, а также обладающих высоким уровнем

владения английским или немецким языком. Этот факт положительно сказывается на мотивации студентов к изучению иностранного языка. В свою очередь, учебные планы, предусматривающие дисциплины по выбору, предлагают возможность более глубокого изучения иностранного языка. Однако языковая подготовка остается недостаточной. Исследования свидетельствуют, что 8 % старшекурсников Смоленского филиала Финуниверситета обладают минимальными навыками иноязычного общения, 73% читают и переводят со словарем, 12 % имеют достаточный уровень для туристических целей и только около 7 % не чувствуют преград при обсуждении бытовых и профессиональных тем.

2. Несоответствие предлагаемых ВУЗами специальностей и направлений потребностям рынка труда. Следует отметить, что у отдельных высших учебных заведений на Смоленщине, особенно негосударственных, отсутствует адекватное планирование объемов, профилей и уровня подготовки молодых специалистов, соответствующих требованиям рыночной экономики. Усилия сконцентрировались прежде всего на таких направлениях, как «юриспруденция» и «экономика». Отсутствие же необходимой материальной базы, квалифицированного кадрового преподавательского состава в ряде таких ВУЗов не позволяют осуществлять качественный образовательный процесс, а в итоге их выпускники мало востребованы на рынке труда.

Здесь же обозначается еще одна проблема, заключающаяся в отсутствии у молодых специалистов практических навыков по полученной профессии. Известно, что Государственный образовательный стандарт определяет прохождение 16-недельной практики. Это открывает возможности не только выработать определенные умения и навыки, но и выполнять курсовые задания, выпускные квалификационные работы с привлечением практического опыта конкретного предприятия, фирмы. Мы убедились, что успешной организации практики способствует заключение договоров с предприятиями.

В Смоленском филиале Финуниверситета имеется своя специфика организации такой работы. Поскольку в филиале реализуется преимущественно заочное обучение, то студенты практику проходят, в основном, по месту своей работы, и только часть в других организациях. А вообще, как свидетельствует жизнь, прохождение практики – большая проблема для многих учебных заведений, преодолеть которую бывает не так-то просто. Здесь нужна помощь Департамента образования и науки, других региональных властных структур.

3. Низкая зарплата специалистов, особенно молодых. Анализ показывает, что примерно треть выпускников ежегодно, именно по этой причине вынуждена отказываться от предложений работодателей. Более того, ежегодно растет процент выпускников Смоленского государственного педагогического университета, Смоленского филиала Московского энергетического института, обращающихся в Смоленский филиал Финуниверситета с целью получения второго высшего образования. Зафиксированы факты, когда в стенах нашего филиала выпускники указанных учебных заведений параллельно проходили переподготовку по другим специальностям: финансовому менеджменту, бухгалтерскому учету.

4. Отсутствие системы распределения выпускников, обеспечивавшей их гарантированное трудоустройство. Бесспорно, молодой специалист в рыночных условиях должен иметь свободу выбора профессии и места труда, что гарантировано Конституцией Российской Федерации. Однако отсутствие системы распределения выпускников привело к тому, что оказалась утраченной годами сформированная клиентура заказчиков, упразднились связи с отраслевыми организациями. Взаимодействие учебных заведений предприятий основывается в большинстве случаев на личных отношениях и инициативе их руководителей.

Определенное преимущество в этом плане имеют студенты, обучающиеся по заочной или вечерней форме. В своем подавляющем большинстве они трудоустроены, получение высшего профессионального образования, как правило, связывают с дальнейшим карьерным ростом на своем предприятии [2].

В данной статье из-за ограниченности ее объема приведены только основные проблемы подготовки молодых специалистов, влияющие на их конкурентоспособность на рынке труда. Важно, что эксперты также отмечают эти проблемы, полагая, что их решение позволит готовить выпускников, отвечающих требованиям уже сложившегося рынка труда. Обратимся к данным их опроса, которые сведены в таблицу 3.

Таблица 3.

Качества, необходимые выпускникам для успешной работы в рыночных условиях

Качества работника	Ответы				
	Студенты	Эксперты			
		Группа «А»	Группа «В»	Группа «С»	Группа «D»
Теоретическая подготовка	100	80	80	100	100
Трудолюбие	90	85	100	95	95
Инициативность	95	100	85	85	90
Предприимчивость	85	95	70	80	85
Профессиональная мобильность	80	90	95	65	65
Честность	75	70	90	90	70
Культура общения	70	75	75	75	75
Эрудированность	65	65	65	70	80

На основе информационной базы, полученной в ходе исследования, была предпринята попытка оценки профессиональной подготовленности выпускников Смоленского филиала Финуниверситета, а также попытка сформировать их типологический портрет. При этом нами была применена типологизация, разработанная в Кузбасском регионе [3]. Нам представляются возможным выделить следующих типов студентов-выпускников:

1. Выпускники с высоким уровнем профессиональной подготовки, который обеспечивает максимально быструю профессиональную адаптацию и компетентность. Для них характерны: устойчивая мотивация на выбранный вид профессиональной деятельности, что способствует быстрому процессу адаптации и выполнению производственных функций. Им присуща активная жизненная позиция, социальная зрелость, дисциплина. Главной целью получения образования для них является будущая карьера, поэтому, как правило, они ориентированы на непрерывное образование, связанное в первую очередь с профессиональным совершенствованием и повышением квалификации. Свои жизненные планы ориентируют именно с работой по специальности. Стараются развивать конкурентные преимущества еще в процессе обучения.

В основном к данному типу следует отнести выпускников с опытом работы по специальности. В Смоленском филиале Финуниверситета доля таких выпускников – 16,3%.

2. Выпускники со средним уровнем профессиональной подготовленности. Они также мотивированы на выбранную профессию, но отличаются менее высокой успеваемостью и менее высоким уровнем самооценки. Менее ответственны по

отношению к учебе. Выполняя в срок учебные задания, учатся без должного напряжения сил. При этом они все же развивают свои конкурентные преимущества (занимаются самообразованием, могут заниматься на курсах переподготовки и пр.). Часть имеет опыт работы, в том числе и по специальности. Эта группа составляет в Смоленском филиале Финуниверситета 72,2%.

3. Выпускники с низким уровнем профессиональной подготовленности. Для этого типа характерна слабая мотивация на учебную деятельность и работу по специальности. Цели получения образования и обучения не имеют четко выраженной профессиональной направленности. Успеваемость в ВУЗе средняя и ниже среднего. В жизни ориентированы на любую работу с хорошей зарплатой. Не заботятся об уровне своей профессиональной подготовленности, поэтому не ориентированы на непрерывное образование и повышение квалификации как фактор социальной мобильности. Развитие конкурентных преимуществ осуществляется, как правило, в рамках учебного процесса и через поиск неформальных каналов трудоустройства, либо ничего не предпринимается в этом направлении. Эта группа включает 8,8 % опрошенных.

4. Выпускники, чей уровень профессиональной подготовленности сложно четко классифицировать. Как отмечают исследователи, для представителей этого типа характерна эклектичность установок. Например, при низкой успеваемости выпускник вынашивает планы на получение второго высшего образования или обучения в аспирантуре; планы трудоустройства по специальности при отрицательном отношении к выбранной профессии; желание основать собственное дело при невысоком уровне мотивации и другое. К данному типу в Смоленском филиале Финуниверситета можно причислить 2,7 % выпускников.

Приведенная типологизация свидетельствует, что доли, выделенных в выборочной совокупности групп, позволяют в целом положительно оценить возможности Смоленского филиала Финуниверситета в обеспечении регионального рынка труда качественными трудовыми ресурсами. 16,3 % из них по своим профессиональным, личностным характеристикам является потенциально сильной ресурсной базой рынка труда. Они не нуждаются в адаптации, поскольку уже работают в соответствии с осваиваемой специальностью.

Вместе с тем, 72,2 % выпускников для эффективной профессиональной деятельности должны пройти определенный период социальной и профессиональной адаптации. Для этой группы особенно актуальной является проблема личностного развития, так как уровни профессиональной подготовки и социальной зрелости будущих специалистов не являются достаточными для требований работодателя [3].

Как отмечается в средствах массовой информации, специальной литературе спрос на высшее заочное образование зачастую ограничивается недостаточным уровнем подготовки выпускаемых специалистов, обусловленным:

во-первых, стремлением вузов, не имеющих необходимых условий для экономического образования, к дополнительному привлечению финансовых ресурсов путем открытия платных экономических отделений;

во-вторых, некоторыми устоявшимися формами и методами обучения в заочном образовании, которые не обеспечивают достижения поставленной цели;

в-третьих, отсутствием необходимой динамики в содержании высшего заочного экономического образования.

Имеются уже и первые практические шаги на пути отказа от высшего заочного образования. Так, в 2010 году в Санкт-Петербургском государственном университете отказались от приема на заочное и вечерние отделения, посчитав их отжившими формами обучения.

Все это ставит вопрос о более глубоком изучении системы заочного экономического образования современной России [4].

ЛИТЕРАТУРА:

1. Прикладная социология: учебное пособие / Под ред. д.э.н. Ю.С. Колесникова. Ростов-на-Дону: Феникс, 2001.
2. В.Д. Голичев, В.В. Попова. Адаптационные проблемы высшего профессионального образования на Смоленском рынке труда / Сб.: Молодежь и правовая культура. Материалы областного семинара – Смоленск, 2006.
3. О.А. Урбан. Уровни профессиональной подготовки выпускников ВУЗов Кузбасса. (Типологический анализ) // Социологические исследования, 2007, №11, (283).
4. В.Д. Голичев, В.В. Попова, А.В. Мосийчук. Подготовка высококвалифицированного специалиста в учреждениях системы высшего заочного образования (Историко-педагогический аспект). – Смоленск, 2011.